

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.008.1.10

THE IMPACT OF COMPANSATION AND MOTIVATION TO EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AT PT PELOPOR AVONTURIR CAMPINDO JAKARTA

Awaluddin Tjalla

Universitas Negeri Jakarta
email: awaluddin@gmail.com

Gregorius Angga

email: gregoriusangga@gmail.com

Mardi

Universitas Negeri Jakarta
email: mardi@gmail.com

ABSTRACT

This research is to find out how is the employees' job satisfaction at PT Pelopor, and how the impact of compansation and motivation to job satisfaction. Research will be conducted at PT. Pelopor Avonturir Campindo. In accordance with the title, then that will be examined are all employees of PT. Pelopor Avonturir Campindo. This study does not use samples, so the entire population to be studied because the number of employees at PT. Pelopor Avonturir Campindo only numbered thirty- three (33) staff. And the result shown that (1) there is a significant effect between Job Satisfaction Employee Compensation for PT. Pelopor Avonturir Campindo, (2) There is a significant effect of Motivation on Employee Job Satisfaction PT. Pelopor Avonturir Campindo; (3) There is a significant influence jointly between Compensation and Motivation on Employee Job Satisfaction PT. Pelopor Avonturir Campindo.

Keywords: compansation, motivation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari internal (dalam diri) maupun eksternal (luar diri) pegawai tersebut. Faktor yang berasal dari dalam diri contohnya adalah motivasi kerja, sedangkan yang eksternal (luar diri) contohnya adalah kompensasi, pengembangan karier, budaya organisasi, kepemimpinan, dan hubungan antar pegawai. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *turnover*/perputaran karyawan. Apabila perputaran karyawan tinggi maka proses regenerasi dalam perusahaan tersebut tidak akan berjalan secara optimal. Dan kondisi ini dapat menyebabkan *cost* atau biaya yang tinggi karena untuk merekrut serta mengembangkan orang baru akan mengeluarkan biaya tambahan lagi dibandingkan jika karyawan yang sudah kompeten dapat bertahan di perusahaan tersebut. Dalam konsep ini tugas seorang manajer SDM adalah menjembatani hubungan antara perusahaan dan karyawan, salah satunya adalah urusan *service*.

Berdasarkan pengamatan peneliti, dalam satu dekade terakhir PT. Pelopor mengalami kondisi dimana perputaran karyawannya cukup tinggi seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data sederhana keluar-masuk pegawai PAC selama 2011-2013

Tahun	In	Out
2011	2	4
2012	2	10
2013	4	2
Total karyawan selama 3 tahun 42 orang	Total karyawan masuk selama 3 tahun: 8 orang	Total karyawan keluar selama 3 tahun: 16 orang
	Persentase karyawan masuk: 19%	Persentase karyawan keluar: 38%
Selisih persentase karyawan keluar dan karyawan masuk	19 %	

Sumber: Pelopor Adventure Camp

Berdasarkan tabel diatas persentase karyawan keluar selama 3 tahun terakhir lebih banyak yakni 38% dibanding persentase karyawan masuk sejumlah 19%. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian terhadap kepuasan karyawan di

perusahaan ini. Agar memiliki dua sudut pandang (internal dan eksternal), maka peneliti mengambil teori kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi.

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang yang meliputi faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Kompensasi dalam penelitian ini adalah pemberian penghargaan langsung, maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan Jenis pendekatan yang digunakan adalah kausal. Pendekatan kausal ini menganalisis ada atau tidak ada pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian penjelasan (penelitian eksplanasi). Yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan kondisi variabel-variabel penelitian dan melihat hubungan antar variabel tersebut. Untuk sampai tujuan tersebut digunakan metode survei, yaitu penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian yang relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian akan dilaksanakan pada PT. Pelopor Adventure Camp. Sesuai dengan judul, maka yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Pelopor Adventure Camp. Penelitian ini tidak menggunakan sampel, jadi seluruh populasi akan diteliti, karena jumlah karyawan di PT. Pelopor Adventure Camp hanya berjumlah tiga puluh tiga (33) staff.

Untuk melakukan pengumpulan data penelitian, diperlukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data serta pengolahan kuesioner dalam penelitian ini yaitu dengan

memakai teknik statistik deskriptif kuantitatif. Dari setiap pernyataan diberikan skala 1-5 (skala Likert), seperti dibawah ini :

Tabel 2. Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Kurang setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

1) Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson untuk menguji apakah tiap item pertanyaan mampu mengungkapkan faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat pengukur, yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,600, sedangkan bila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil 0,600, variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

2) Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu data normal atau mendekati normal. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari masalah multikolinieritas. Multikolinieritas ditemukan dengan cara melihat bersama VIF (*Variance Inflation Factor*) atau *tolerance*, jika nilai VIF disekitar angka 1 atau kurang dari 5 dan nilai *tolerance* mendekati, maka disimpulkan model regresi tersebut terbebas dari masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Yaitu pengujian untuk melihat apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan varian. Terdapat atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dapat dilihat pada model *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (*bergelombang*, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika pola tersebut menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji coba instrumen dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sementara uji reliabilitas untuk melihat sejauh mana alat ukur (instrumen) dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Jadi, pengukuran reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran. Oleh karena data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang didesain dalam bentuk skala likert/skala peringkat adalah data interval, maka uji validitas menggunakan rumus statistik korelasi *Product Moment* dari Pearson, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif yaitu menghitung regresi linear yang diolah dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) 20.

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu statistik regresi linear dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + E$$

Dimana : a_0 = Konstanta

a_1, a_2 = Koefisien regresi masing-masing

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

E = Error term

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen dari kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependent dari kepuasan kerja pegawai, maka akan digunakan Uji Simultan menggunakan F-Test. Hipotesis yang digunakan dalam menguji masing-masing koefisien regresi, yaitu sebagai berikut :

H 1 : Koefisien regresi signifikan secara simultan berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Pengambilan keputusan berdasarkan perhitungan SPSS 20 sebagai berikut:

Jika nilai p value (Sig) \leq *level of significant* (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel kompensasi dan motivasi diri secara individual (parsial) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, maka dilakukan Uji Parsial dengan t-Test. Pengambilan keputusan berdasarkan tingkat signifikan. Hipotesis yang digunakan untuk menguji masing-masing variabel yaitu

1) H 1 : Variabel signifikan berpengaruh secara parsial kepada kepuasan kerja pegawai.

Dalam pengambilan keputusan berdasarkan perhitungan SPSS 20, sebagai berikut :

1) Jika nilai p value (Sig) $>$ *level of significant* (α), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2) Jika nilai $p\text{ value (Sig)} \leq \text{level of significant } (\alpha)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengambilan keputusan juga dapat dilihat dari signifikasi ($p\text{ value}$) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika $p \leq 0,01$, berarti X sangat signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika $0,01 < p \leq 0,05$, berarti X signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) Jika $p > 0,05$, berarti X tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beta *Coefficient* adalah koefisien regresi dari *standardized variables*. Beta coefficient dipakai untuk menentukan urutan prioritas faktor-faktor yang dominan (pada *independent variable*) yang mempengaruhi variabel dependen, yang dilihat dari besarnya angka atau koefisien *standardized variables* yang diperoleh tanpa melihat tanda positif atau negatif yang melekat pada koefisien tersebut (tanda positif atau negatif hanya menunjukkan pengaruh variabel independen tersebut secara positif atau negatif terhadap variabel dependen).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Lilifors*.

Hasil uji normalitas apabila L_{hitung} lebih kecil dari pada L_{tabel} maka data tersebut berdistribusi normal. Penghitungan uji normalitas dari setiap variabel disajikan sebagai berikut :

- a. Hasil perhitungan uji normalitas data Kepuasan Kerja Karyawan PAC diperoleh L_{hitung} terbesar 0.133, L_{tabel} untuk $n = 33$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0.150. $L_{hitung} < L_{tabel}$. dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

- b. Hasil perhitungan uji normalitas data Kompensasi diperoleh L_{hitung} terbesar 0.095, L_{tabel} untuk $n = 33$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0.200. $L_{hitung} < L_{tabel}$. dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.
- c. Hasil perhitungan uji normalitas data Motivasi diperoleh L_{hitung} terbesar 0.087, L_{tabel} untuk $n = 33$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0.200. $L_{hitung} < L_{tabel}$. dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Pengujian homogenitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang homogen. Pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Bartett*.

Apabila X^2_{hitung} lebih kecil dari pada X^2_{tabel} maka data tersebut homogen. Rangkuman hasil pengujian homogenitas secara keseluruhan dapat dilihat pada table 4.4 berikut ini :

Tabel 3. Rangkuman Analisis Uji Homogenitas

Variabel	DK	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Kesimpulan
Y	32	3,958	5,99	Homogen
X_1				
X_2				

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja Karyawan PAC

X_1 : Kompensasi

X_2 : Motivasi

Hasil perhitungan pada tabel diperoleh $X^2_{hitung} = 3,958 < X^2_{tabel} = 5,99$ sehingga H_0 = diterima pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki varians yang homogen.

Uji asumsi klasik selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji multikolinieraritas. Uji multikolinieraritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antarvariabel bebas. Uji multikolinieraritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF

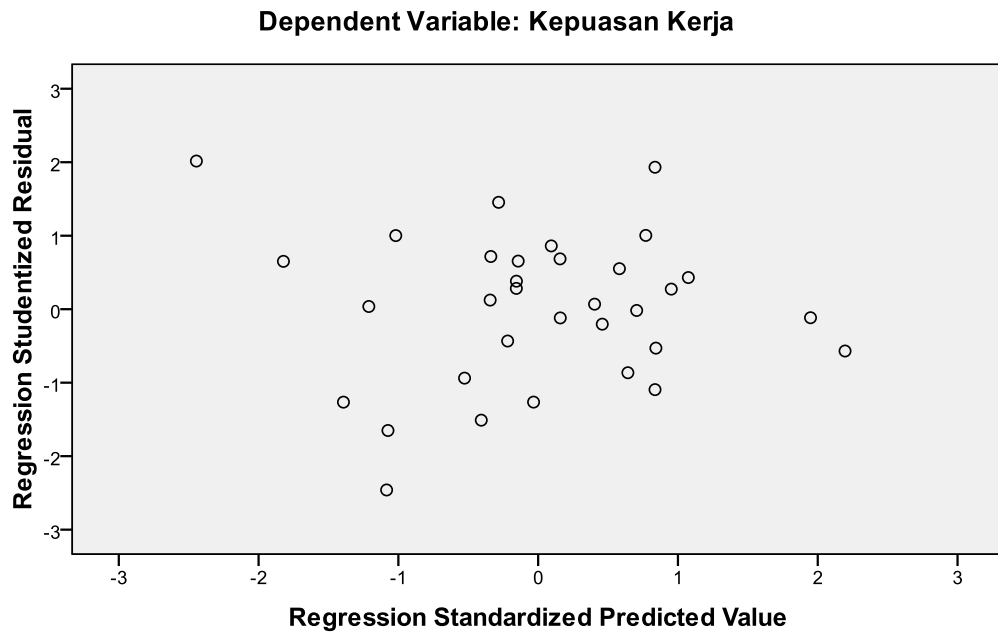
dan koefisien korelasi antarvariabel bebas. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dan jika koefisien korelasi antarvariabel bebas kurang dari 0,5 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Joko Sulisty (2011 : 56). Matriks korelasi antarvariabel independent untuk pengujian multikolinieritas disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	Kompensas i	.904	1.107
	Motivasi	.904	1.107

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 5 hasil uji mutikolinearitas diatas ditemukan dengan cara melihat bersama VIF (Variance Inflation Factor) atau tolerance, jika nilai VIF disekitar angka 1 atau kurang dari 5 dan nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,1 maka disimpulkan model regresi tersebut terbebas dari masalah multikolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antarvariabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas**Scatterplot****Gambar 6****Grafik Scatterplots**

Dari hasil grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik dibawah angka 0 pada sumbu Y maupun X. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebas kompensasi dan motivasi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.908	19.595		-.965	.342
	Kompensasi	.795	.166	.563	4.787	.000
	Motivasi	.785	.226	.408	3.467	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Pegawai maka dapat dirumuskan persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = -18.908 B + 0.795 X_1 + 0.785 X_2 + 19.595$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

Dengan menggunakan persamaan regresi pada model regresi berganda diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) $\beta_1 = 0.795$, bertanda positif yang berarti bahwa bila Kompensasi ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap semakin tingginya tingkat Kepuasan Kerja Pegawai PAC.
- 2) $\beta_2 = 0.785$, bertanda positif yang berarti bahwa bila motivasi pegawai tinggi, maka akan mempengaruhi tingginya tingkat Kepuasan Kerja Pegawai PAC.

2. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5242.249	2	2621.125	25.027	.000 ^a
	Residual	3141.993	30	104.733		
	Total	8384.242	32			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data primer yang diolah

Dari tampilan hasil uji F diatas didapat F hitung sebesar 25.027 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa: secara bersama-sama Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PAC.

3. Koefisien Determinan

Tabel 7. Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.600	10.234

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: data primer yang diolah

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0.600 atau sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi) mampu menjelaskan variabel terikat yang terjadi

pada Kepuasan Kerja Pegawai PAC sebesar 60% sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji T dan uji F regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima ataupun ditolak seperti tabel dibawah ini:

Tabel 8. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Kesimpulan	Uji Hipotesis
Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PAC	Diterima	Uji T
Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PAC	Diterima	Uji T
Secara simultan terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PAC	Diterima	Uji F

a). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PAC

Hasil penelitian dengan menggunakan data empiris yang dilakukan terhadap variabel kompensasi dan kepuasan kerja pegawai PAC menunjukkan bahwa kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PAC.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Irawan dkk (2000) menulis bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai atau bahkan dapat mempertahankan

pegawai yang potensial keluar dari organisasi serta merupakan faktor yang dapat menarik calon pegawai yang berkualitas dan berpengalaman untuk bergabung.

Dalam penelitian ini, upaya PT. Pelopor Avonturir Campindo (PAC) dengan memberikan kompensasi baik fisik maupun non fisik, langsung dan tidak langsung, finansial dan non finansial yang memadai memiliki pengaruh yang positif untuk memberikan kepuasan kerja karyawannya. Maka dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PAC.

b). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PAC

Hasil penelitian dengan menggunakan data empiris yang dilakukan terhadap variabel motivasi dan kepuasan kerja pegawai PAC menunjukkan bahwa motivasi dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PAC.

Siagian (2004): adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Susilo Martoyo (2007:155) mengatakan bahwa tidak akan ada motivasi jika tidak dirasakan dengan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Pekerjaan yang dilakukan seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan.

Dalam penelitian ini, tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan PAC seperti kondisi mental dan kontribusinya untuk mencapai tujuan bersama memiliki pengaruh positif. Maka dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PAC.

c). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PAC

Hasil penelitian dengan menggunakan data empiris variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PAC menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PAC.

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan, sehingga jika kompensasi yang diberikan PAC memadai maka akan meningkatkan tingkat kepuasan pegawainya, dibantu dengan motivasi yang dialami pegawai itu sendiri, sehingga secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo.

Implikasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat dijelaskan beberapa implikasi hasil penelitian sebagai berikut :

1. Upaya Peningkatan Kompensasi Untuk Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo

Kompensasi adalah pemberian penghargaan langsung, maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang memadai akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo, maka

perlu memperhatikan faktor yang berhubungan dengan Kompensasi yang lebih sesuai dengan pegawai, sehingga menjadi lebih baik lagi, serta pengembangan ide-ide yang baru dalam bekerja di lingkungan kerja PT Pelopor Avonturir Campindo.

2. Upaya Peningkatan Motivasi Untuk Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo

Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo. Hal ini berarti bahwa semakin baik Motivasi maka, semakin baik pula Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo. Sebaliknya, semakin rendah Motivasi semakin rendah pula Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo. Dengan demikian, Motivasi merupakan salah satu variabel yang sangat terkait Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo.

Hendaknya diberikan perbaikan dan peningkatan Motivasi kepada para pegawai yaitu misalnya dengan menerima dan menanggapi masukan dan umpan balik dari para pegawai dengan maksud memberikan kontribusi bagi kemajuan instansi. Dapat juga Motivasi Pegawai dilakukan dengan peningkatan prestasi para pegawai dengan seperti memilih metode dan sistem kerja yang terbaru dan unggul, misalnya full computerized system, seminar atau diklat yang berhubungan dengan peningkatan motivasi pegawai terutama dalam mengimplentasikan pekerjaan mereka, serta dapat menanamkan keutamaan berprestasi dalam setiap pekerjaan mereka. Pelaksanaan hendaknya harus lebih diperhatikan secara bijak terutama dalam meminimalkan hambatan-hambatan yang membuat rasa enggan dan kurang puas dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Faktor Kompensasi dan Motivasi harus mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo.
2. Perlu adanya program-program pelatihan untuk pengembangan potensi dalam diri pegawai PT Pelopor Avonturir Campindo.

3. Penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan penelitian lain dengan mengubah variabel bebasnya, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. M., *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2000.
- De Luca, Matthew J., *Compensation Management*. New Jersey: Prentice Hall, 1993.
- Filippo, Edwin B., *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga, 1991.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Irawan, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press, 2000.
- Ivancevich, John M., *Human Resources Management*. Chicago: Irwin, 1994.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2005
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: CV. Rosda, 2000).
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Maslow, Abraham. 1954. *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row.
- Dalam Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo
- Milkovich, T., George., Newman, Jerry, *Compensation*. Chicago: Irwin, 1996.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komperatif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press., 1996.
- Nelson. B, *1001 Cara Menghargai Karyawan*, Jakarta: PT. Pustaka Delaprasta, 1998.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright, *Human Resources Management*. New Jersey: Mc Graw Hill, 2000.

Purba, Anthonius, *Sistem Penggajian Imbal Jasa*. Jakarta: Grasindo, 1995.

Quinn, Daniel, *Labor-Management Relation*. Singapura: Mc Graw Hill. 1994.

Robbin, Stephen P., *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo, 2001.

Santoso, Singgih dan Fandy, Tjiptono, *Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2002.

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.

Sugiyono, Prof. DR. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta, 2007.

Jurnal.

Agung, Anak, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Di Provinsi Bali”. Jurnal, Universitas Udayana, 2009.

Ekayadi, Septyaningsih, “Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajatikarya Citraraya”. Jurnal, 2009.

Igalen, Jaques dan Roussel, Patrice, “A Study Of Relationships Between Compensation Package, Work Motivation And Job Satisfaction”. Jurnal, 1999.

Isma Putra, Boy & Catur Wahyuni, Hana, “Pengaruh Motivasi, Upad Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Industri Sepatu Pasca Bencana Lumpur Lapindo DI Kabupaten Sidoarjo”. Jurnal, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2008.

Mahben, M. Alimuddin, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Mitra Sejati Malang”, Jurnal Manajemen.

Prabu, Anwar. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim”. Jurnal, 2005.

Singh, S. K., & Tiwari, Vivek, “Relationship Between Motivation And Job Satisfaction Of The White Collar Employees”. Jurnal Case Study.

Skripsi & Tesis

Andina Kusumariani, Ika, “Analisis Pengaruh Pemberian Kompenasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hutama Karya”. Skripsi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2005.

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

Limano, Junka, “*Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank International Victoria, Tbk*”. Skripsi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2010.

Rivani, Desro, “*Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Pasar Rebo*”. Tesis, Universitas Indonesia, 2003.

Sofiah, Sherly, “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Citosarana Jasapratama*”. Skripsi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2010.

Web

<http://www.google.com/kompensasikerja.htm>.

www.pps.unud.ac.id/thesis/

<http://www.google.com/motivasikerja.htm>.

http://www.icbs.com/kb/inspiration/kb_inspirationwhat-motivation-satisfaction.htm

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/manajemen-sumber-daya-manusia-fungsi.html>

<http://www.psikologizone.com/pentingnya-kepuasan-kerja-karyawan/065113819>